

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL - UFRGS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM NEGOCIAÇÃO COLETIVA
MODALIDADE A DISTÂNCIA**

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO FEDERAL: Estudo
com os Formandos do Curso Promovido Pela UFRGS - Turmas de São
Paulo.**

Pedro Getulio Ferreira de Souza

**Orientadora:
PROF^a. DRA. Mariana Baldi**

**Porto Alegre
2010**

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO FEDERAL: Estudo
com os Formandos do Curso Promovido Pela UFRGS - Turmas de São
Paulo.**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de especialização em negociação coletiva no setor público federal.

Orientadora: PROF^a.DRA. Mariana Baldi

**Porto Alegre
2010**

Pedro Getulio Ferreira de Souza

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO FEDERAL: Estudo
com os Formandos do Curso Promovido pela UFRGS - Turmas de São
Paulo.**

Conceito Final:

Aprovado em dede.....

BANCA EXAMINADORA:

PROF^a.DRA. Maria Ceci Misoczky

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Prof. Dr. Clézio Saldanha dos Santos

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Local e data da banca: São Paulo, 02 de dezembro de 2010.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Termos de Compromisso Assinados entre Governo Federal e Entidades Representativas dos Servidores Públicos de 2003 a 2008.	15
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Repercussão do impacto financeiro gerado pelos 47 acordos assinados.	15
Tabela 2 - Relação da despesa com pessoal com o PIB.	16
Tabela 3 - contagem geral das respostas para cada afirmativa e seu respectivo respondente.	20
Tabela 4 - tratamento estatístico das respostas válidas obtidas.	20

Sumário

1.	INTRODUÇÃO	07
2.	CONTEXTUALIZAÇÃO DA PESQUISA	07
4.	REFERENCIAL TEÓRICO	11
4.1	Abordagem Histórica do Movimento Sindical e a Negociação Coletiva no Setor Público	11
4.2	Atuação dos Servidores Públicos Junto aos Sindicatos e o Direito de Greve	12
4.3	Negociação Coletiva e a Gestão de Pessoal	14
4.4	Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho	17
5.	METODOLOGIA	18
6.	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	19
6.1	Percepção acerca da Regulação da Negociação Coletiva no Serviço Público Federal	24
6.2	Democratização das Relações de Trabalho no Serviço Público Federal	24
6.3	Desenvolvimento da Cultura de Negociação Coletiva no Serviço Público Federal	25
6.4	Efeito das Negociações Coletivas ocorridas na Administração Pública Federal	26
6.5	Participação dos Servidores para Legitimar a Negociação Coletiva no Serviço Público Federal	26
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
	Referências Bibliográficas.....	30
	ANEXO A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	33
	ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO	37

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO FEDERAL: Estudo com os Formandos do curso Promovido pela UFRGS - Turmas de São Paulo.

Pedro Getulio Ferreira de Souza

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

RESUMO

A inserção da negociação coletiva no procedimento legislativo para o setor público é matéria que tem se destacado nas pautas de reivindicações das entidades representativas da categoria dos Servidores Públicos Federais. Considerando os artigos: 8º incisos I; III; VI e 37º incisos VI e VII, da CRFB, a instituição da MNNP em 2003, a ratificação pelo Congresso Nacional em 2010, da Convenção 151 da OIT, combinado com ações governamentais no âmbito da Administração Pública Federal, tais como a realização do Curso de Especialização em Negociação Coletiva no Setor Público, têm-se a seguinte questão: como os futuros especialistas, das turmas de São Paulo do curso promovido pela UFRGS, se posicionam a respeito de diferentes aspectos constitutivos da Negociação Coletiva? Trata-se de um estudo quantitativo descritivo, baseado em pesquisa de campo. O estudo evidenciou que 73,7% dos respondentes concordam totalmente e 26,3% concordam em parte que a regulamentação da negociação coletiva no serviço público federal é imprescindível para a implementação permanente da negociação coletiva no setor público. Quanto à inserção da Convenção 151 da OIT no ordenamento jurídico brasileiro como variável essencial para o processo de regulamentação da Negociação Coletiva no Serviço Público Federal, o estudo demonstra que 89,5% dos respondentes concordam totalmente e 10,5% concordam em parte. Dessa forma, o estudo aponta para mudanças legislativas e culturais, como subsídios para que haja negociação coletiva no setor público.

Palavras-chave: Administração Pública Federal, Negociação Coletiva, Procedimento legislativo.

Abstract: The insertion of collective bargaining in the legislative procedure for the public sector is a subject that has stood out among the claims of federal public servant unions. Concerning the articles 8th subsections I; III; VI and 37th subsections VI and VII, of CRFB, the institution of the MNNP in 2003, the ratification by the National Congress in 2010, of

Convention 151 of OIT, combined with governmental actions in the ambit of Federal Public Administration such as the achievement of the Graduate Specialization in Collective Bargaining in the public sector course, have the following question: how future specialists, the classes of St. Paul of the course organized by UFRGS, stand about different aspects that constitute the collective bargaining? This is a descriptive quantitative study, based on field research. The study showed that 73.7% of respondents strongly agree and 26.3% partly agree that the regulation of collective bargaining in the federal public service is essential to continuing the implementation of collective bargaining in the public sector. As for the insertion of the OIT Convention 151 on the Brazilian legal system as an essential variable to the regulatory process of collective bargaining in the Federal Public Service, the study shows that 89.5% of respondents strongly agree and 10.5% partly agree. The study points to legislative and cultural changes, as there are subsidies for collective bargaining in the public sector.

Key words: Federal Public Administration, Collective Bargaining, Legislative procedure

1. Introdução

Durante as duas últimas décadas, observam-se grandes mobilizações dos servidores públicos federais através da organização sindical em busca de aumentos salariais, benefícios e melhores condições de trabalho.

Negociação coletiva e direito de greve no setor público são questões que carece de respaldo legislativo, fator que tem gerado complicações quanto à solução de conflitos entre gestores, servidores e sociedade. Esta pesquisa aborda questões de relevância pública e social para o amadurecimento de uma ampla discussão entre os atores envolvidos, com a finalidade de inserir no ordenamento jurídico brasileiro a regulamentação dos direitos atinentes ao tema.

Neste contexto, realizou-se uma pesquisa de campo, com questionário quantitativo. Para apresentar a pesquisa, optou-se pela seguinte organização: contextualização, referencial teórico, metodologia, análise dos dados e considerações finais.

2. Contextualização da Pesquisa

A partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, observa-se o fortalecimento do Sindicalismo no serviço público e, conseqüentemente, acirrada demanda pela

institucionalização¹ de negociações coletivas neste setor. Para Demari (2007), antes da promulgação da atual Constituição, os Servidores Públicos sequer constituíam uma categoria. A partir de então, o Poder Constituinte Originário² estendeu aos Servidores Públicos o direito à livre associação sindical, bem como o direito de greve, carecendo este último de regulamentação nos termos da lei (CRFB - artigo 37, incisos VI e VII).

Mesmo não tendo regulamentado o direito a negociação coletiva ou de greve, os Servidores Públicos Federais têm realizado manifestações diversas, tais como: ato público, paralisação de um dia e greves prolongadas, como meio de forçar negociação e ter suas reivindicações atendidas. Ante as pressões exercidas, avanços têm acontecido na direção de encontrar o equilíbrio entre os atores envolvidos neste cenário: governo, servidores e sociedade.

A busca pela consolidação efetiva de um processo de negociação permanente a fim de administrar os conflitos entre os Servidores e Governo no âmbito da Administração Pública Federal, resultou na instalação da Mesa³ Nacional de Negociação Permanente em 2003.

Conforme abordado na Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal (2009), as negociações acordadas entre o Governo Federal e as Entidades Representativas dos Servidores, a partir de então, têm impactado significativamente a Política de Gestão de Pessoas da Administração Pública Federal, exigindo dos Gestores e Servidores Públicos efetiva transformação das estruturas administrativas, ancoradas pela burocracia e hierarquização, em organizações com maior autonomia e flexibilidade. O novo paradigma, tem como base o conceito empreendedor, para tanto, introduziu-se o modelo de gestão por competências, institucionalizando a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal, com esta finalidade foi publicado o Decreto⁴ 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.

Esta nova Política de Recursos Humanos visa inserir os servidores em atualizado modelo de gestão, adequando suas competências aos objetivos e metas das instituições, com

¹ Tramita no Câmara dos Deputados PEC-129/2003, proposta por Maurício Rands (PT/PE) e Vicentinho (PT/SP), a emenda visa alterar o art. 37 da Constituição Federal estendendo o direito à negociação coletiva aos servidores públicos.

² O Poder Constituinte Originário é a expressão das decisões soberanas da maioria de um povo em determinado momento histórico. Curso de direito constitucional, 1. ed., São Paulo: Saraiva, p. 13.

³ A Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) do governo federal foi formalmente instituída em 16 de junho de 2003 por meio da assinatura de protocolo de intenções e da publicação do regimento interno (Portaria n.º 1.132/03). De acordo com a veiculação formal pelo site do servidor público federal.

⁴ Este decreto institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

ênfase na democratização das relações de trabalho cuja finalidade consiste na melhoria da qualidade dos serviços público prestados à população. O sucesso de tal política passa invariavelmente por um processo de negociação coletiva que envolva gestores, servidores e usuários.

Ocorre que permeiam na Administração Pública Brasileira, segundo Faoro (1995), elementos históricos do Patrimonialismo Colonial, apresentado em forma de fisiologismo, autoritarismo, conformismo e acentuada resistência a mudanças. Tais elementos se contrapõem ao avanço de uma Política de Recursos Humanos voltada para a moderna gestão de pessoas e ao desenvolvimento da cultura de negociação coletiva na Administração Pública Federal.

Dando um passo à frente, no intuito de provocar mudanças na cultura de Negociação Coletiva no Setor Público, o Governo Federal através do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão em parceria com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, oferta em 2009, aos Servidores Públicos Federais da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, o Curso de Especialização em Negociação Coletiva no Setor Público, total de 600 vagas, modalidade Ensino a Distância.

Depreende-se dos elementos acima a seguinte questão: como os futuros especialistas, das turmas de São Paulo do curso promovido pela UFRGS, se posicionam a respeito de diferentes aspectos constitutivos da Negociação Coletiva?

Para desenvolver esta questão de pesquisa, atribui-se como objetivo geral: Identificar como os futuros especialistas das turmas de São Paulo do curso promovido pela UFRGS, se posicionam a respeito de diferentes aspectos constitutivos da Negociação Coletiva. E como objetivos específicos: verificar a posição dos alunos do curso de especialização das turmas de São Paulo do curso promovido pela UFRGS no que concerne aos aspectos jurídicos da negociação coletiva e quanto o caráter imprescindível ou não da adesão à 151; identificar o entendimento dos alunos das turmas de São Paulo do curso promovido pela UFRGS, quanto ao papel da negociação coletiva, enquanto instrumento de democratização das relações de trabalho no serviço público; analisar o papel que os alunos atribuem ao sindicato no processo de negociação coletiva no serviço público.

Em que pese o Governo Federal ter demonstrado vontade política através do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão e demais ministérios, em construir juntamente com as Entidades Representativas dos Servidores Públicos Federais uma agenda para solução de conflitos em torno de políticas salariais, benefícios e melhores condições de trabalho, via Mesa Nacional de Negociação Permanente, é fato que no ordenamento jurídico

brasileiro existe uma lacuna referente à negociação coletiva no Setor Público. Recentemente, em 07/04/2010, foi aprovada pelo Congresso Nacional a Convenção 151 da OIT⁵, o que converge para a regulamentação da negociação coletiva no Setor Público.

Segundo Braga (1998):

...a regulação legislativa da matéria não será suficiente para assegurar mudanças efetivas no comportamento dos atores envolvidos a ponto de gerar qualidade para as relações de trabalho e para os serviços públicos. Mas será fundamental para responder às principais resistências capitaneadas por áreas jurídicas mais conservadoras. (p. 11).

É de se observar que a participação dos Servidores Públicos nos fóruns deliberativos que os envolve tais como: conferências, seminários, congressos, assembléias dos seus sindicatos e associações, cursos de capacitação e especialização, constituem um fator imprescindível tanto para desenvolver o debate com vistas à regulação da negociação coletiva no setor público, quanto para, uma vez regulamentado, dar manutenção a tais direitos.

Dessa forma, a pesquisa busca o levantamento de dados reais, acerca da efetivação e legitimidade da Negociação Coletiva no Serviço Público Federal, segundo a concepção dos futuros especialistas das turmas de São Paulo do curso promovido pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, a fim de averiguar entendimentos relacionados ao tema e que possa, também, contribuir com o desenvolvimento da cultura de negociação coletiva no setor público, levando-se em conta, os ambientes de trabalho, bem como outros ambientes da Administração Pública Federal direta, Autárquica ou Fundacional, ou ambientes das Entidades Representativa de Classes, que estejam ao alcance dos formandos do Curso de Especialização em Negociação Coletiva no Setor Público, pólo São Paulo: turmas 1, 2 e 3, promovido pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Finalizando, o estudo poderá gerar outros projetos de pesquisa que possibilitem complementar outras perspectivas, com vistas à aplicação de ações correlacionadas ao tema, seja no setor público ou privado.

⁵ Convenções 151 da OIT - Organização Internacional do Trabalho.

O documento foi assinado em 1978 por diversos países, entre eles o Brasil, e traz normas gerais sobre o processo de negociação dos trabalhadores do serviço público. As convenções da OIT são tratados internacionais aprovados pela Conferência Internacional do Trabalho. A ratificação pode ser feita pelos países membros, desde que seja apreciada pelas suas autoridades competentes. Se a convenção for ratificada pelo país, ela, em geral, entra em vigor após um ano de aprovação da ratificação, tendo que aplicá-la em sua legislação e em suas práticas nacionais. Leia nota técnica n.º 22, emitida pelo DIEESE em: 22 de maio de 2006.

4. Referencial Teórico

4.1 Abordagem Histórica do Movimento Sindical e a Negociação Coletiva no Setor Público

Negociação Coletiva no Serviço Público é tema relativamente recente. Segundo Siqueira Neto (2002), grande relevância desse assunto deve-se ao movimento sindical de base das décadas de 70 e 80, com merecido destaque para os metalúrgicos da Grande São Paulo, especificamente da região do ABC paulista, que embora sejam trabalhadores da iniciativa privada deflagraram no final da década de 70, a revitalização das greves que se alastrou nos anos seguintes para várias categorias e regiões do país.

A organização dos servidores públicos teve por referência as relações coletivas do sistema vigente no setor privado. Sobre o tema Siqueira Neto (2002, p. 95) considera:

Nos meados da década de 80, o núcleo do conjunto temático das reivindicações para democratizar os sistemas de relações de trabalho no setor público e privado, cingia-se aos seguintes pontos:

- a) liberdade e autonomia sindical nos moldes consagrados pelos instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho;
- b) consagração dos direitos do trabalho como direitos sociais, decorrentes dos direitos humanos fundamentais e não mais como assunto de ordem pública;
- c) maior aproximação recíproca possível entre os direitos dos trabalhadores com o dos servidores públicos;
- d) consagração de um regime jurídico único para os servidores públicos.

A organização da classe trabalhadora associado aos movimentos sociais que se opuseram ao autoritarismo predominante nos anos 80, elegeu a Assembléia Nacional Constituinte de 1988, que alicerçou a pedra fundamental inserindo no texto Constitucional promulgado em 05/10/1988, o que existe hoje em termo de organização sindical para a categoria do funcionalismo e as possibilidades de negociação coletiva no setor público.

Demari (2007, p. 22), estudiosa do assunto, é categórica em afirmar que:

...até a promulgação da Carta de 88, pode-se sustentar, inclusive, que os servidores públicos sequer constituíam uma categoria profissional na verdadeira acepção da palavra, haja vista os fortes resquícios do modelo clientelista de Estado, mesmo quando da implementação da fase burocrática, que permitia a contratação de trabalhadores sob os mais diversos regimes jurídicos e a partir de uma vasta gama de razões.

A autora catalogou o histórico sobre o tema desde a Constituição Política do Império do Brasil, de 24 de março de 1824, até a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o que a levou as considerações acima em termo de organização dos servidores públicos.

A partir de então, os Servidores Públicos tendo garantido o direito a filiar-se, constituíram⁶ sindicatos, associações, federações, confederações e ampliaram sua representatividade através das centrais sindicais⁷, exercendo nos dias de hoje, forte interação nas deliberações políticas do país, principalmente no que diz respeito à relação capital/trabalho.

4.2 Atuação dos Servidores Públicos Junto aos Sindicatos e o Direito de Greve

O Supremo Tribunal Federal tem se manifestado contrário a greve no serviço público em razão da especificidade do setor e ausência de lei regulamentadora, segundo o STF, no âmbito da Administração Pública, Gestores e Servidores Públicos devem agir de acordo com o princípio da indisponibilidade do interesse público. Diante destas controvérsias, Braga (1998) afirma que é fundamental a regulamentação legislativa da matéria.

A despeito do enfrentamento, por parte dos Servidores Públicos Federais, por melhorias salariais e de condições de trabalho, ante a ausência de regulamentação do direito de greve⁸ e de negociação coletiva no setor público, grande parte dos Servidores Públicos Federais, ainda vêem nos sindicatos um instrumento assistencialista e não uma instituição representativa da categoria. Devido aos resquícios de clientelismo abordado por Faoro (1995)

⁶ Art. 8º da CRFB - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

⁷ A Lei nº. 11.648, de 31 de março de 2008, dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais.

⁸ Em outubro de 2007, depois de reconhecer a omissão do Congresso Nacional em regulamentar o exercício do direito de greve no setor público, os ministros do STF decidiram que, enquanto a situação persistir, aplica-se a lei de greve da iniciativa privada (Lei nº 7.783/89).

e autoritarismo comentado por Zajdsznajder (1985), que ainda permeiam a cultura política da Administração Pública, associado à insegurança jurídica por conta da omissão legislativa, boa parte dos servidores tem forte resistência a filiar-se e participar do movimento sindical.

Estudiosos do assunto negociação coletiva, tais como: Santos (2004); Sussekind et al. (2005); Stoll (2007) e Demari (2007), afirmam que o princípio basilar para que aconteça a negociação coletiva é o princípio da autonomia da vontade coletiva, sendo que este se expressa através da autonomia sindical. Isto pressupõe um sindicalismo de base com ampla participação dos servidores, desvinculado da tutela do Estado, com representação em âmbito nacional⁹.

No mesmo limiar, é de fundamental importância o princípio da legitimidade. Braga (2007) chama atenção para a necessidade de atender ao princípio da legitimidade com a finalidade de atingir o equilíbrio no atendimento de interesses das partes, para tanto deve buscar sempre o envolvimento de todos os interessados.

Braga (2007, p. 16), destaca que:

...estabelecida a premissa da legitimidade, (participação e equilíbrio) é importante repisar que são considerados protagonistas da cena administrativa, para fins de desenvolvimento de metodologias negociais, com base na concepção apresentada: o gestor público, como agente político, representando o governante eleito para executar obrigações administrativas e colocar em prática o programa de governo; as entidades de classe, representando o funcionalismo público e a sociedade civil representando interesses gerais e difusos da cidadania e interesses objetivos e específicos de contribuintes e usuários dos serviços públicos. Portanto, para que se possa ter alguma medida do potencial de eficácia desses sistemas, faz-se necessário verificar se o instrumental a ser instituído atende, concretamente, aos interesses desses sujeitos e atores que interagem na Administração Pública.

Dessa forma, a democratização das relações de trabalho se estabelece e traz para todos os protagonistas envolvidos maior transparência, quanto aos benefícios derivados da negociação coletiva.

⁹ São seis as centrais sindicais que obtiveram a legalização após a sanção presidencial da Lei 11.648, de 31 de março de 2008: CUT - Central Única dos Trabalhadores, Força Sindical, UGT - União Geral dos Trabalhadores, NCST - Nova Central Sindical dos Trabalhadores, CGTB – Central Geral dos Trabalhadores do Brasil e CTB – Central dos Trabalhadores do Brasil. Link: Centrais Sindicais do Brasil – Fórum do Trabalho.

4.3 Negociação Coletiva e a Gestão de Pessoal

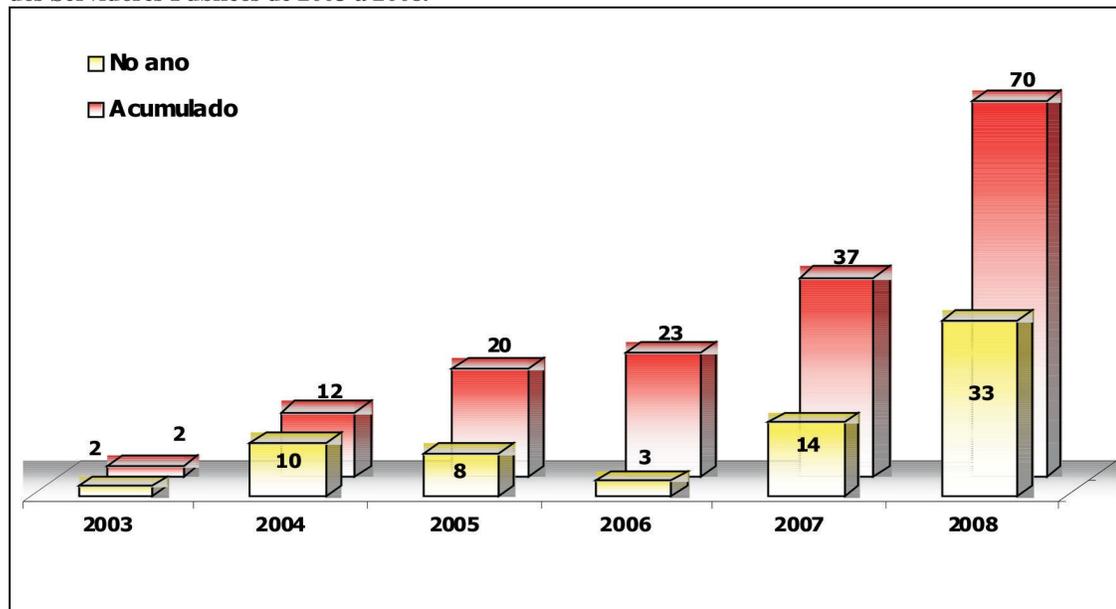
Do ponto de vista administrativo pode-se dizer que as negociações coletivas de trabalho ocorridas entre governos e servidores públicos estão vinculadas à política da gestão de pessoal. Para o gestor público, estrategicamente, é adequado ao princípio constitucional da eficiência. Conforme consta na Cartilha da Negociação Coletiva de Trabalho no Setor Público (2008, p. 29), publicação¹⁰ da Internacional de Serviços Públicos, ISP – BRASIL, “eficiência está intimamente ligada à capacidade de gerenciamento de conflitos; conflito não administrado é sinônimo de ineficiência e confrontos”. Stoll (2007, p.15) salienta que a negociação coletiva, como meio de solução de conflitos:

Possibilita a restauração do equilíbrio entre as forças produtivas, entre os pólos da relação que se estabelece entre o empregado e o empregador, naturalmente defasadas em virtude do poder econômico inerente ao detentor dos meios da produção e do capital.

Em que pese à negociação coletiva e o direito de greve ainda não possuir regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro, no âmbito da Administração Pública Federal, os Servidores Públicos e Gestores têm avançado bastante na construção de canais que possibilitem o diálogo e estabeleçam parâmetros para a efetiva implementação de políticas públicas orçamentárias voltadas para a resolução de conflitos trabalhistas, haja vista, a instalação da Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS em 1993, e a instalação da Mesa Nacional de Negociação Permanente em 2003, associado à grande quantidade de acordos fechados nos últimos anos entre as entidades representativas dos servidores e o governo federal, conforme gráfico 1 e tabela 1 e 2 abaixo:

¹⁰ Leia Cartilha da Negociação Coletiva de Trabalho no Setor Público, ISP-BRASIL, site nas referências.

Gráfico nº. 1 - Termos de Compromisso Assinados entre Governo Federal e Entidades Representativas dos Servidores Públicos de 2003 a 2008.



Fonte: CONFERÊNCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL-2009 - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão Secretaria de Recursos Humanos.

Entre 2007 e 2008, foram assinados 47 acordos entre a Administração Pública Federal e as Entidades Representativas da categoria, com impacto financeiro até 2010. Através destas negociações, os Servidores obtiveram reestruturação de carreiras e melhoria remuneratória, além de ações voltadas para capacitação¹¹, qualificação e assistência à saúde dos Servidores. Por outro lado, o Governo Federal procurou melhorar a eficiência e qualidade dos serviços prestados a população; para isto, introduziu em muitas carreiras gratificações variáveis de acordo com avaliação de desempenho e produtividade.

Tabela 1 – Repercussão do impacto financeiro gerado pelos 47 acordos assinados.

Resultado das Negociações	
Acordos Assinados	47
Servidores Beneficiados	1,15 milhões
Impacto Financeiro Anualizado:	
2008	7,7 bilhões
2009	20,9 bilhões
2010	28,9 bilhões

Fonte: CONFERÊNCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL-2009 - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão Secretaria de Recursos Humanos.

¹¹ O decreto nº. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, estabelece as diretrizes para realização da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, esclarecendo as condições para participação dos Servidores em cursos de capacitação, qualificação e especialização, no âmbito da Administração Pública Federal.

Outro fator de grande importância no processo de Negociação Coletiva no Serviço Público Federal é o consenso com a política de equilíbrio do orçamento¹² público. A tabela nº. 2, abaixo, demonstra os cuidados tomados para se chegar a um entendimento entre a Administração Pública Federal e as Entidades de Classe no âmbito da Mesa Nacional de Negociação Permanente.

Tabela nº. 2 - Relação da despesa com pessoal com o PIB

Exercício	Despesa de Pessoal (R\$ milhões)	% do PIB
1995	37.895,00	3,37
1996	40.900,90	4,85
1997	44.529,70	4,74
1998	47.946,00	4,90
1999	51.571,00	4,84
2000	58.340,70	4,94
2001	65.449,40	5,03
2002	75.029,00	5,08
2003	78.974,7	4,65
2004	89.431,5	4,61
2005	100.286,7	4,67
2006	115.011,9	4,95
2007	126.878,5	4,88
2008	144.483,7	5,00

Fonte: CONFERÊNCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL-2009 - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão Secretaria de Recursos Humanos.

A experiência extraída destes processos de negociação coletiva demonstra que o equilíbrio nas relações de trabalho no Serviço Público Federal está no trinômio: liberdade sindical, negociação coletiva e direito de greve. Cabe ressaltar que a greve é o último instrumento a ser utilizado pelos servidores, havendo diálogo entre entidades representativas e gestores a negociação coletiva poderá acontecer sem que os servidores recorram à greve, conforme apresentado na Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal (2009).

¹² Leia Cartilha explicativa sobre orçamento público, disponível no site do SINSSP, site nas referências.

4.4 Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho

A ratificação¹³ pelo Congresso Nacional da Convenção 151 e da recomendação 159, da Organização Internacional do Trabalho, sinaliza um novo marco nas relações de trabalho no setor público. Em dois de setembro de 2010, o Ministério de Estado do Trabalho e Emprego, emitiu a portaria¹⁴ n°. 2.093, instituindo grupo de trabalho e convocando os representantes das Centrais Sindicais com objetivo de realizar estudos e elaborar proposta de legislação que trate sobre Organização Sindical, Negociação Coletiva, Direito de Greve e Licença do Dirigente Sindical para Exercício de Mandato Sindical no Setor Público. Estas ações culminam para a regulamentação da negociação coletiva no serviço público.

Destarte os avanços abordados, projetam uma nova perspectiva para a resolução de conflitos no setor público. Na trajetória que se desponta se faz necessário cada vez mais a participação dos servidores, quer sejam diretamente como gestores ou dirigentes sindicais, ou ainda indiretamente através de sua filiação nas respectivas entidades representativas da categoria.

É no contexto apresentado, que se enquadra a proposta¹⁵ pedagógica do Curso de Especialização em Negociação Coletiva (2009), ofertado pela Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão, conforme consta no manual do aluno (2009-2010, p. 6), pode se observar que:

A questão das relações de trabalho no setor público tem sofrido transformações profundas nos últimos anos, principalmente, em decorrência de política de governo que estabeleceu processo sistemático de democratização das relações de trabalho na administração pública federal, com a instituição de mesas de negociação com o conjunto dos representantes das entidades sindicais dos servidores públicos.

No âmbito da SRH, foi detectada a existência desta importante demanda e, como elementos presentes no cenário de surgimento desta proposta de Curso, pode-se elencar os seguintes:

¹³ Decreto Legislativo n°. 206, aprovado pelo Senado Federal em 07 de abril de 2010, publicado no DOU em 08/04/2010 - Aprova, com ressalvas, os textos da Convenção n°. 151 e da Recomendação n°. 159, da Organização Internacional do Trabalho, ambas de 1978, sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública.

¹⁴ Esta portaria instituí, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, Grupo de Trabalho com vistas a realizar estudos e elaborar proposta de legislação que trate sobre Organização Sindical, Negociação Coletiva, Direito de Greve e Licença do Dirigente Sindical para Exercício de Mandato Sindical no Setor Público.

¹⁵ De acordo com o Secretário de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Duvanier Paiva Ferreira, este curso integra a Política de Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, instituída em 2006, e tem como objetivo “constituir massa crítica entre os servidores, de forma a se tornarem capazes de atuar nos processos de negociação coletiva no setor público”.

- a preexistência de cursos anteriores em negociação coletiva tendo como objetivo a sensibilização de gerentes, mas não orientada ao Setor Público como um todo;
- a peculiaridade da negociação coletiva no Setor Público, ao ter como elemento a sociedade;
- a regulamentação da negociação coletiva no Setor Público;
- a necessidade de fortalecimento do projeto de regulamentação da negociação coletiva;
- a necessidade de fortalecimento do processo de institucionalização da negociação coletiva na Administração Pública Federal;
- a necessidade de instalação e desenvolvimento de uma cultura de negociação na Administração Pública, como contribuição relevante para a construção de um novo Estado;
- a necessidade de aproximação com as experiências da Academia, com vistas a intensificar a consolidação da cultura de negociação coletiva na Administração Pública Federal, por meio da instrumentalização e da sensibilização dos dirigentes; e
- a experiência internacional em negociação coletiva, com condições de transformar-se em paradigma no contexto brasileiro.

Ante o exposto, pode-se presumir que o referencial descrito enfatiza que a inserção da negociação coletiva no procedimento legislativo, combinado com o desenvolvimento da cultura de negociação coletiva no serviço público federal, produzirá maturidade nas relações entre gestores, servidores e sociedade, possibilitando entranhar a democracia nos locais de trabalho, permitindo a prática da eficácia e eficiência.

5. Metodologia

O presente estudo trata-se de uma abordagem quantitativa descritiva, realizada através de pesquisa de campo. Para obter o levantamento dos dados foi elaborado um questionário contendo 16 perguntas com 5 possibilidades de respostas e uma pergunta de nº. 17, para livre expressão do respondente sobre os temas abordados. Para análise das respostas obtidas foi adotado a escala likert de 5 pontos, com a seguinte classificação: 1 – discordo totalmente, 2 – discordo em parte, 3 – não concordo e nem discordo, 4 – concordo em parte, 5 – concordo totalmente. Mattar (2001) esclarece que a cada resposta deve ser atribuído um número que refletirá a concepção dos respondentes relativamente a cada afirmativa.

Seguiu junto ao instrumento o termo de consentimento e carta esclarecendo os motivos, importância da pesquisa e o caráter voluntário da participação. Os e-mails foram enviados para 79 Servidores Públicos Federais de diferentes Ministérios, todos alunos concluintes do Curso de Especialização em Negociação Coletiva no Setor Público, ministrado pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Pólo São Paulo, turmas: SP-1, SP-2 e SP-3. Para tanto, foi solicitado à coordenação do curso a lista contendo os e-mails dos participantes.

Foi escolhido o pólo São Paulo por entender que, devido o autor da pesquisa fazer parte do mesmo, teria maior facilidade na coleta dos dados.

Dos 79 e-mails disparados, obteve-se retorno de 25 questionários preenchidos, dos 25 apenas 15 enviaram o termo de consentimento anexado com assinatura escaneada, 2 termos de consentimento retornaram via correios e outros 2 foram coletados pessoalmente, totalizando 19 questionários válidos. Para análise dos dados, foram utilizados todos os questionários válidos devolvidos juntamente com o devido termo de consentimento.

Os questionários foram emitidos via meio eletrônico, porque de acordo com Mattar (1994), esta metodologia é adequada devido à facilidade de aplicação, rapidez no ato de responder, pequena possibilidade de erros, além de simplificar o processamento e análise, embora apresente alguns inconvenientes como: dependência do destinatário querer ou não responder. O instrumento e o termo de consentimento foram enviados no dia 22/08/2010, com prazo para retorno, por parte dos participantes, até 25/08/2010, devido as dificuldades encontradas pelos respondentes este prazo foi dilatado até 10/09/2010.

Ainda de acordo com Mattar (1994), trata-se de pesquisa de campo realizada através de levantamento junto aos sujeitos do estudo, classificada como: quanto à sua natureza; quantitativa, quanto à ligação entre as variáveis estudadas; descritiva, quanto ao tempo de coleta dos dados; ocasional, em face de limitação a um período determinado de tempo.

A análise foi realizada através das porcentagens de respostas de concordância, indiferentes e discordâncias em relação à revisão teórica realizada.

6. Apresentação e Análise dos Dados

Para facilitar a aferição dos dados obtidos no levantamento, foi elaborado a tabela 3, apresentada a seguir, onde cada linha apresenta as respostas assinaladas no questionário por cada um dos dezenove respondentes. E cada coluna apresenta as respostas obtidas para cada afirmativa de 1 a 16.

Tabela nº. 3: contagem geral das respostas para cada afirmativa e seu respectivo respondente.

	A ₁	A ₂	A ₃	A ₄	A ₅	A ₆	A ₇	A ₈	A ₉	A ₁₀	A ₁₁	A ₁₂	A ₁₃	A ₁₄	A ₁₅	A ₁₆
R ₁	4	5	2	4	4	1	5	1	5	1	5	4	1	5	5	4
R ₂	5	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	1	4	4	4
R ₃	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	1	1	5	4	4
R ₄	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4
R ₅	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	1
R ₆	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4
R ₇	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3
R ₈	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	2	4	5	4	5
R ₉	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
R ₁₀	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	1	5	4	4
R ₁₁	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	4	4	5	5	4
R ₁₂	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5
R ₁₃	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4
R ₁₄	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	3	2	5	5	3
R ₁₅	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	2	1	5	5	5
R ₁₆	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
R ₁₇	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	5	4	1
R ₁₈	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3	4
R ₁₉	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	3	5	4	2

Fonte: Elaborado pelo autor com base na pesquisa de campo.

A: Afirmativa; R: Respondente.

A tabela nº. 4, abaixo, apresenta o tratamento estatístico das afirmativas de 1 a 16, de acordo com a frequência de respostas obtida para os dezenove respondentes.

Tabela nº. 4: tratamento estatístico das respostas válidas obtidas.

AFIRMATIVA 1: Na sua concepção para a efetivação de negociações coletivas é imprescindível a regulamentação da negociação coletiva no serviço público federal.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	0	0
2 – discordam em parte	0	0
3 – não concordam e nem discordam	0	0
4 – concordam em parte	5	26,3
5 – concordam totalmente	14	73,7
Total	19	100

AFIRMATIVA 2: Na sua concepção a inserção da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro é uma variável essencial para o processo de regulamentação da Negociação Coletiva no Serviço Público Federal.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	0	0
2 – discordam em parte	0	0
3 – não concordam e nem discordam	0	0
4 – concordam em parte	2	10,5
5 – concordam totalmente	17	89,5
Total	19	100

Continua

Continuação

Tabela nº. 4: tratamento estatístico das respostas válidas obtidas.

AFIRMATIVA 3: Na sua concepção a formação de servidores e gestores em cursos voltados para o desenvolvimento da negociação contribuem para efetivação da negociação coletiva no serviço público federal.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	0	0
2 – discordam em parte	1	5,3
3 – não concordam e nem discordam	0	0
4 – concordam em parte	4	21
5 – concordam totalmente	14	73,7
Total	19	100

AFIRMATIVA 4: A negociação coletiva pode democratizar as relações de trabalho no Serviço Público Federal.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	0	0
2 – discordam em parte	0	0
3 – não concordam e nem discordam	0	0
4 – concordam em parte	8	42,1
5 – concordam totalmente	11	57,9
Total	19	100

AFIRMATIVA 5: A negociação coletiva é um instrumento eficaz de reivindicação salarial.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	0	0
2 – discordam em parte	0	0
3 – não concordam e nem discordam	0	0
4 – concordam em parte	13	68,4
5 – concordam totalmente	6	31,6
Total	19	100

AFIRMATIVA 6: A negociação coletiva pode reduzir as disparidades remuneratórias no Serviço Público Federal.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	1	5,3
2 – discordam em parte	1	5,3
3 – não concordam e nem discordam	0	0
4 – concordam em parte	13	68,4
5 – concordam totalmente	4	21,0
Total	19	100

AFIRMATIVA 7: Você acredita na negociação coletiva como um meio eficiente para solucionar conflitos no Serviço Público Federal.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	0	0
2 – discordam em parte	0	0
3 – não concordam e nem discordam	0	0
4 – concordam em parte	6	31,6
5 – concordam totalmente	13	68,4
Total	19	100

Continua

Continuação

Tabela nº. 4: tratamento estatístico das respostas válidas obtidas.

AFIRMATIVA 8: A negociação coletiva é um instrumento que diminui o tempo de resolução dos conflitos.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	1	5,3
2 – discordam em parte	1	5,3
3 – não concordam e nem discordam	1	5,3
4 – concordam em parte	7	36,8
5 – concordam totalmente	9	47,3
Total	19	100

AFIRMATIVA 9: A negociação coletiva no Serviço Público Federal pode contribuir de forma efetiva na implementação de política pública voltada para a saúde dos Servidores.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	0	0
2 – discordam em parte	0	0
3 – não concordam e nem discordam	0	0
4 – concordam em parte	8	42,1
5 – concordam totalmente	11	57,9
Total	19	100

AFIRMATIVA 10: A repartição em que você trabalha tem ofertado e aplicado cursos de capacitação e treinamento adequados às necessidades da instituição.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	3	15,8
2 – discordam em parte	5	26,3
3 – não concordam e nem discordam	2	10,5
4 – concordam em parte	6	31,6
5 – concordam totalmente	3	15,8
Total	19	100

AFIRMATIVA 11: A autonomia sindical é condição imprescindível na efetivação da negociação coletiva no setor público.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	0	0
2 – discordam em parte	1	5,3
3 – não concordam e nem discordam	0	0
4 – concordam em parte	5	26,3
5 – concordam totalmente	13	68,4
Total	19	100

AFIRMATIVA 12: As entidades representativas (Sindicatos, Federações, Confederações e Centrais Sindicais) apresentam credibilidade para sua categoria.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	1	5,3
2 – discordam em parte	4	21,0
3 – não concordam e nem discordam	2	10,5
4 – concordam em parte	12	63,2
5 – concordam totalmente	0	0
Total	19	100

Continua

Conclusão

Tabela nº. 4: tratamento estatístico das respostas válidas obtidas.

AFIRMATIVA 13: Atitudes expressadas por gestores, chefias ou representantes sindicais com dose moderada de autoritarismo, são necessárias para manter a disciplina e pode contribuir para o desenvolvimento da cultura de negociação no Serviço Público Federal.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	6	31,6
2 – discordam em parte	5	26,3
3 – não concordam e nem discordam	2	10,5
4 – concordam em parte	6	31,6
5 – concordam totalmente	0	0
Total	19	100

AFIRMATIVA 14: Na sua concepção a vontade política do gestor em negociar é variável imprescindível para que ocorra negociação coletiva no Serviço Público Federal.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	0	0
2 – discordam em parte	0	0
3 – não concordam e nem discordam	0	0
4 – concordam em parte	6	31,6
5 – concordam totalmente	13	68,4
Total	19	100

AFIRMATIVA 15: Na sua concepção a provocação por parte das entidades representativas da categoria (Sindicatos, Federações, Confederações e Centrais Sindicais), apresentando antecipadamente pauta de reivindicações é condição essencial para que possa acontecer negociação coletiva no Serviço Público Federal.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	0	0
2 – discordam em parte	0	0
3 – não concordam e nem discordam	1	5,3
4 – concordam em parte	12	63,1
5 – concordam totalmente	6	31,6
Total	19	100

AFIRMATIVA 16: A greve é instrumento que deve ser utilizado pelos servidores, como meio de forçar os gestores a negociarem suas pautas de reivindicações.

FREQUENCIA DE RESPOSTAS		
Classificação	Quantidade	%
1 – discordam totalmente	2	10,5
2 – discordam em parte	1	5,3
3 – não concordam e nem discordam	2	10,5
4 – concordam em parte	10	52,7
5 – concordam totalmente	4	21,0
Total	19	100

Fonte: elaboração própria do autor com base na pesquisa de campo.

A partir das questões, as respostas foram agrupadas em cinco temas, desenvolvidos a seguir:

6.1 Percepção acerca da Regulação da Negociação Coletiva no Serviço Público Federal

A pesquisa procurou avaliar, a concepção dos futuros especialistas das turmas de São Paulo, do curso promovido pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, quanto ao nível de essencialidade para a efetivação da negociação coletiva no serviço público federal. Considerando as variáveis analisadas constante no quadro acima, pode-se inferir que:

Para a efetivação de negociação coletiva é imprescindível a regulamentação da negociação coletiva no serviço público federal, visto que 73,7% dos respondentes concordam totalmente e 26,3% concordam em parte. Quanto à inserção da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro como variável essencial para o processo de regulamentação da Negociação Coletiva no Serviço Público Federal, o estudo demonstra que 89,5% dos respondentes concordam totalmente e 10,5% concordam em parte. Pode-se constatar no levantamento realizado que o nível de concordância dos respondentes compactua com o entendimento de Braga (2007), onde o autor diz que é fundamental a regulamentação legislativa da negociação coletiva, principalmente para suprir julgamento de ilegalidades por parte de setores jurídicos conservadores, bem como, abordagens do ISP-Brasil e da Conferência Nacional de Recursos Humanos – 2009, onde se discute que a negociação coletiva traz maior segurança para que ocorra “*sustentação doutrinária e legal*” da negociação coletiva no setor público.

6.2 Democratização das Relações de Trabalho no Serviço Público Federal

A Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal (2009), afirma que a negociação coletiva contribui de forma decisiva para a consolidação do Estado Democrático de Direito e que as referidas negociações, já instauradas na prática no âmbito da Administração Pública, são indispensáveis na formação do tripé fundamental do equilíbrio nas relações de trabalho: liberdade sindical – negociação coletiva – direito de greve.

Do ponto de vista apresentado neste estudo, o entendimento dos servidores que participaram do levantamento está de acordo com as posições apresentadas naquela conferência, pois quando questionados se a negociação coletiva pode democratizar as relações de trabalho no Serviço Público Federal, 57,9% dos respondentes concordaram totalmente e 42,1% concordaram em parte. Na questão negociação coletiva como um instrumento eficaz de reivindicação salarial, 31,6% concordaram totalmente e 68,4% concordaram em parte. Já a variável redução da disparidade remuneratória não houve unanimidade de concordância. Quando questionados se a negociação coletiva pode reduzir as disparidades remuneratórias no

Serviço Público Federal, 21% concordaram totalmente, 68,4% concordaram em parte, mas 5,3% discordam em parte e 5,3% discordaram totalmente.

Referente à negociação coletiva como um meio eficiente para solucionar conflitos no Serviço Público Federal, o estudo mostrou que 68,4% dos respondentes concordaram totalmente e 31,6% concordaram em parte. Quanto a negociação coletiva como um instrumento que diminui o tempo de resolução dos conflitos o estudo não apresentou unanimidade de concordância, visto que, 47,3% concordaram totalmente, 36,8% concordaram em parte, 5,3% não concordaram e nem discordaram, 5,3% não concordaram em parte e 5,3% discordaram totalmente. Convém salientar que o estudo, ainda, se alinha com as abordagens de Stoll (2007), onde o autor afirma que a negociação produz harmonia entre os sujeitos da relação em desequilíbrio.

6.3 Desenvolvimento da Cultura de Negociação Coletiva no Serviço Público Federal

Conforme preconiza a proposta do curso de Especialização em Negociação Coletiva no Setor Público, entre os objetivos da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento e Gestão, está a necessidade de instalação e desenvolvimento de uma cultura de negociação na Administração Pública, como contribuição relevante para a construção de um novo Estado. Considerando esta demanda, os participantes foram questionados se a formação de Servidores e Gestores em cursos voltados para o desenvolvimento da negociação constitui meio contributivo para efetivação da negociação coletiva no serviço público federal, a pesquisa apresentou os seguintes resultados: 73,7% concordaram totalmente, 21% concordaram em parte e apenas 5,3% não concordam em parte.

Segundo Faoro (1995), existem um forte resquício de autoritarismo na Administração Pública brasileira, devido a elementos históricos do Patrimonialismo Colonial. A respeito deste assunto, quando questionados se atitudes expressadas por gestores, chefias ou representantes sindicais com dose moderada de autoritarismo são necessárias para manter a disciplina e contribuir para o desenvolvimento da cultura de negociação no Serviço Público Federal, destaca-se que: 31,6% concordaram em parte, 10,5% se mantiveram indiferentes, 26,3% discordaram em parte e 31,6% discordaram totalmente. Apesar do termo “moderado” trazer um sentido dúbio a questão, o estudo evidencia que os 31,6% dos respondentes que concordaram, ainda que em parte, confirmam a abordagem de Faoro.

6.4 Efeito das Negociações Coletivas ocorridas na Administração Pública Federal

O Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, em seu artigo 1º. institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser implementada pelos órgãos e entidades da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, com as seguintes finalidades: melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão; desenvolvimento permanente do servidor público; adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, tendo como referência o plano plurianual. A premissa abordada no instrumento a esse respeito foi a seguinte: a repartição em que você trabalha tem ofertado e aplicado cursos de capacitação e treinamento adequados às necessidades da instituição. Apenas 15,8% concordaram totalmente, 31,6% concordaram em parte, 10,5% não concordaram e nem discordaram, 26,3% discordaram em parte e 15,8% discordaram totalmente.

Quando questionados se a negociação coletiva no Serviço Público Federal tem contribuído na implementação de política pública voltada para a saúde dos Servidores, 57,9% concordaram totalmente e 42,1% concordaram em parte. Observa-se com os percentuais alcançados que de acordo com abordagens da Conferência Nacional de Recursos Humanos (2009), as negociações coletivas realizadas vão além das reivindicações remuneratórias e tem avançado em programas de capacitação e saúde do servidor.

6.5 Participação dos Servidores para Legitimar a Negociação Coletiva no Serviço Público Federal

De acordo com Braga (2007) é de fundamental importância à participação de todos os atores envolvidos na negociação coletiva, por parte dos Servidores esta participação se dá através das entidades de classe. Na realização da pesquisa buscou-se avaliar a concepção dos respondentes acerca da autonomia e liberdade sindical. Para tanto, foram questionados se a autonomia sindical é condição imprescindível na efetivação da negociação coletiva no setor público. O levantamento apresentou o seguinte resultado: 68,4% concordaram totalmente, 26,3% concordaram em parte e 5,3% discordaram em parte.

Quando indagados se as entidades representativas (Sindicatos, Federações, Confederações e Centrais Sindicais) apresentam credibilidade para sua categoria, as respostas apresentaram os seguintes índices: 63,2% concordaram em parte, 10,5% não concordaram e nem discordaram, 21% discordaram em parte e 5,3% discordaram totalmente.

Referente à vontade política do gestor em negociar como variável imprescindível para que ocorra negociação coletiva no Serviço Público Federal, obteve-se os seguintes resultados: 68,4% concordaram totalmente e 31,6% concordaram em parte.

Quanto à apresentação antecipada da pauta de reivindicações pelas entidades de classe como condição essencial para que possa acontecer negociação coletiva no Serviço Público Federal. 31,6% concordaram totalmente, 63,1% concordaram em parte e 5,3% não concordaram e nem discordaram.

Como última pergunta foi questionado a greve como instrumento que deve ser utilizado pelos servidores como meio de forçar os gestores a negociarem suas pautas de reivindicações, os resultados foram: 21% dos respondentes concordam totalmente, 52,7% concordam em parte, 10,5% não concordam e nem discordaram, 5,3% discordaram em parte e 10,5% discordaram totalmente.

A pesquisa demonstra, através dos índices apurados, que o ponto de vista dos Servidores participantes está alinhado com a abordagem apresentada na Conferência Nacional de Recursos Humanos (2009); Braga (2007); Zajdsznajder (1985); Santos (2004); Sussekind et al. (2005); Stoll (2007) e Demari (2007). Todos os autores são unânimes em afirmar que a participação dos servidores, através das entidades representativas da categoria, constitui importante fator para legitimar o processo de negociação coletiva.

7. Considerações Finais

Por tratar-se de um levantamento em que a população estudada seria de 79 Servidores do pólo São Paulo e considerando que o estudo teve como base na pesquisa de campo 19 participantes, atingiu-se cerca de 24% da população estudada.

Levando-se em conta, ainda, que todos são Servidores Públicos Federais concluintes do curso de Especialização em negociação coletiva no setor público, promovido pela UFRGS, e, que pertencem a diferentes Instituições, cargos e remunerações distintas, é de se notar que, a despeito da quantidade de questionários válidos devolvidos terem sido pouco expressiva, devido a fatores já observados por Mattar (1994), tais como: dependência da boa vontade dos respondentes; limitação de tempo; dificuldades encontradas pelos interlocutores em ter acesso a ferramentas que permitissem a digitalização de imagem, a exemplo do scanner; além do instrumento e a forma de coleta dos dados poder influenciar as respostas e ser menos preciso, a pesquisa permite relevantes considerações.

As respostas obtidas para as variáveis questionadas apontam que para efetividade da negociação coletiva no serviço público federal, é imprescindível a inserção da convenção 151 e da recomendação 159, da Organização Internacional do Trabalho, no ordenamento jurídico brasileiro, culminando com a regulamentação da negociação coletiva no setor público, seja através de emenda constitucional ou regulamentação do direito de greve para o servidor público.

A pesquisa permite também importantes reflexões quanto à democratização das relações de trabalho no âmbito da Administração Pública Federal, quando aborda questões ligadas à política de valorização dos servidores como: redução das disparidades remuneratórias, ações que visem à participação dos servidores em práticas que possibilitem uma mudança de cultura, capacitação e qualificação; saúde do servidor, meios de soluções de conflitos e a questão do autoritarismo que está inserido na mentalidade cultural, conforme aborda Faoro (1995). Embora a pergunta de nº. 13, pode deixar dúvida ao respondente quando se refere em “autoritarismo com dose moderada”, o índice de 31,6% de concordantes com o autoritarismo, combinado com 10,5% que se mantiveram indiferentes, retrata uma realidade negativa e contrária ao desenvolvimento da cultura de negociação coletiva dentro do serviço público federal. Para tanto cabe a reflexão de Zajdsznajder (1985, p.8-9) onde ele expõe o seguinte fato:

O autoritarismo nas esferas política e nas relações pessoais, as diferenças profundas de renda, status e de poder entre pessoas e entre grupos, excluem a utilização de negociações para a solução de divergências e tornam as pessoas pouco capazes de enfrentar a ambigüidade e as sutilezas que aí se estabelecem.

O que se encontra nesta reflexão do autor citado acima junto com os dados apresentados, é que a relação de poder no setor público e, especificamente, nas instituições federais onde a pesquisa foi realizada, necessita de transformações culturais de modo a melhorar as relações interpessoais, contribuindo assim para o fortalecimento da democratização das relações de trabalho.

Quanto à questão das entidades representativas da categoria, nota-se através dos índices percentuais apurados que a concepção dos respondentes, em relação à autonomia e liberdade sindical, credibilidade, apresentação antecipada de pautas reivindicatórias, uso da greve, e vontade política do gestor, são fatores cruciais para o equilíbrio da correlação de força entre os atores envolvidos na negociação coletiva. Segundo Braga (1998), as circunstâncias que levam o gestor a negociar com os servidores são: vontade política do gestor, sistema de correlação de força que pode ocorrer através da greve, e participação da sociedade civil.

Todos esses fatores foram vinculados aos questionamentos realizados no estudo e mostraram a importância de práticas voltadas a negociação coletiva no setor público.

Por tratar-se de um estudo que possibilitou aos futuros especialistas, participantes da pesquisa, refletirem quanto a sua concepção acerca dos conhecimentos adquiridos no curso de negociação coletiva no setor público e especificamente no Serviço Público Federal, este trabalho abre a possibilidade de gerar outros projetos de investigação complementares ou em outras perspectivas de aplicação, seja no setor público ou privado.

Por último, o estudo trata parcialmente do tema abordado devido sua complexidade, ressalta-se ainda que devido ao número de participantes a análise do estudo não atende os requisitos de plena confiabilidade. Deve-se ainda observar que negociação coletiva no setor público é tema de grande relevância e que não deve se esgotar em uma apreciação. Desta forma, o estudo assinala para a construção de um amplo debate capaz de possibilitar as mudanças legislativas e culturais que o assunto requer.

Como recomendações para a academia: considerando que os aspectos abordados neste estudo apontam para a possibilidade de aplicação em novos cursos, similares a este, que a Universidade venha ministrar futuramente, sugere-se a realização de um survey com uma amostra aleatória estratificada, que alcance um bom índice de consistência interna, com os futuros especialistas deste ou outros cursos, não apenas de um pólo, mas do Brasil inteiro, abordando questões ligadas à negociação coletiva no setor público, valorização e capacitação dos servidores, bem como demais questões ligada à democratização das relações de trabalho no serviço público federal. Os resultados poderão contribuir para a tomada de decisões na elaboração de políticas de gestão de pessoal.

Para a Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão: com base no estudo apresentado é possível sugerir um melhor controle na gestão da política de qualificação e capacitação dos servidores, pois apesar do estudo não ser voltado para gestão por competência, a pergunta de nº. 10, demonstra que segundo a maioria dos respondentes as instituições onde trabalham não aplicam cursos de capacitação voltados para o atendimento das necessidades da Administração Pública Federal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BRAGA, Douglas Gerson. **Conflitos, eficiência e democracia na gestão pública**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 1998.

CARTILHA DO ORÇAMENTO PÚBLICO: **SINSSP - Sindicato dos Trabalhadores do Seguro Social e Previdência Social no Estado de São Paulo**. Disponível em: <<http://www.sinssp.org.br/download/CARTILHA%20OR%C3%87AMENTO.pdf>> Acesso em 24/10/2010.

CENTRAIS SINDICAIS DO BRASIL – **Fórum do Trabalho**. Disponível em: <<http://forumdotrabalho.blogspot.com/2009/04/centrais-sindicais-do-brasil.html>>, Acesso em 23/10/2010.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL, 2009 — [Brasília]: MPOG, 2009. 43 f. Disponível em: <<http://www.servidor.gov.br/publicacao/index.htm>>. Acesso em 18/10/2010.

CRFB - **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 5/09/2010.

CONVENÇÃO 151 E 159 DA OIT - **Nota Técnica n.º 22, emitida pelo DIEESE em: 22 de maio de 2006**. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec22Convencao151.pdf>>. Acesso em 24/10/2010.

DECRETO LEGISLATIVO Nº. 206/2010, DOU Nº. 66 DE 08/04/2010: **Ratificação dos textos das Convenções 151 e 159 da OIT**. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/visualiza/index.jsp?data=08/04/2010&jornal=1&pagina=4&totalArquivos=96>>. Acesso em 26/10/2010.

DECRETO Nº. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006 — **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 24 fev. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em 20/09/2010.

DEMARI, Melissa. **Negociação Coletiva no Serviço Público**. Porto Alegre: Dom Quixote, 2007.

FAORO, R. **Os donos do poder**. Porto Alegre : Globo, 1995. Vol. II.

GERNIGON, Bernard; SIQUEIRA NETO, José Francisco. **A negociação coletiva na administração pública brasileira**. Brasília: OIT, 2002.

ISP - BRASIL. **Metodologia para Negociação Coletiva no Setor Municipal**. Projeto – FNV Municipal. ISP – BRASIL, São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.ispbrasil.org.br/dentro/publicacoes/metodologiaparanegociacao.pdf>>, Acesso em 21/06/2010.

LEI Nº. 11.648, de de 31 março de 2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm>, Acesso em 24/10/2010.

LOPES, Fernando Dias. **NEG2-NEGCOL – Negociação 2 Porto Alegre: [S.n.], 2010. (Apostila da disciplina Negociação 2), Curso de Especialização em Negociação Coletiva , Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.** Disponível em: <<http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em 16/12/2009.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing: Metodologia, planejamento, execução e análise.** São Paulo: Atlas. 1994.

MISOCZKY, Maria Ceci. **NEG1-NEGCOL – Negociação 1. Porto Alegre: [S.n.], 2010. (Apostila da disciplina Negociação 1), Curso de Especialização em Negociação Coletiva , Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.** Disponível em <<http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol>> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em 16/11/2009.

PEC 129/2003 - **Câmara dos Deputados. Altera o art. 37 da Constituição Federal estendendo o direito à negociação coletiva aos servidores públicos.** Disponível em: Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=127102>. Acesso em 23/10/2010.

PINHEIRO, Ivan Antônio. **Do Projeto à Monografia de Conclusão de Curso**, texto 1. Porto Alegre: [S.n.], 2010. (Texto da disciplina de Metodologia Científica), Curso de Especialização em Negociação Coletiva, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol> (Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em 14/06/2010.

PORTARIA Nº. 2.093, de 02 de setembro de 2010. DOU nº. 170. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/visualiza/index.jsp?data=03/09/2010&jornal=1&pagina=95&totalArquivos=112>>, Acesso em 23/10/2010.

REGIMENTO INTERNO DAS MNNP — (Portaria n.º 1.132/03). **De acordo com a veiculação formal pelo site do servidor público federal.** Disponível em: <www.servidor.gov.br>, Acesso em 25/07/2010.

RICARDO, C. C.; FERNANDO, C.; MARCIO, F. E. R.; MARISA F. S. **Curso de direito constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2004.

SANTOS, Enoque R. **Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial.** São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Negociação coletiva no setor público.** In: PRADO, Ney (Coord.) **Direito sindical brasileiro: estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita.** São Paulo: LTr, 1998.

STF – **Supremo Tribunal Federal.** Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?>>. Acesso em 26/10/2010.

STOLL, Luciana Bullamah. **Negociação coletiva no setor público**. São Paulo: LTr, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS). **Curso de Especialização em Negociação Coletiva Modalidade a Distância. PPGA/EA/UFRGS e SRH - Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. (Manual do aluno Edição 2009-2010)**. Disponível em:

<http://www.eavirtual.ea.ufrgs.br/negcol/apoio/mostrar.php?COD_ARQUIVO=142>.

(Acesso restrito aos alunos deste curso, pela plataforma NAVI). Acesso em 10/01/2011.

ZAJDSZNAJDER, Luciano. **Teoria e Prática da Negociação: política de negociação**. Rio de Janeiro: José Olympio, 1988.

ANEXO A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Prezado colega formando do curso NegCol do pólo São Paulo: 1, 2 e 3, meu nome é Pedro Getulio Ferreira de Souza, sou da turma SP-3, optei por fazer a monografia de conclusão do curso voltada para o desenvolvimento da cultura da negociação, para tanto, lancei mão da estratégia de pesquisa survey, razão pela qual estou enviando-lhe este questionário. O questionário aborda a necessidade da regulamentação de negociações coletivas no serviço público, liberdade e autonomia sindical, exercício do direito de greve e reflexos da negociação coletiva no Serviço Público Federal.

Sei como vocês devem estar atarefados, pois não tem sido fácil para nós conciliarmos o trabalho, a vida familiar e a conclusão deste curso, mas como marujos do mesmo barco é chegada a hora de praticarmos a colaboração espontânea, por isso, peço-lhes a gentileza de responder-me o mais rápido possível. Da mesma forma, estou à disposição de todos vocês para colaborar no que eu puder.

Meu E-mail: pgfs@ig.com.br

Na espera do seu atendimento agradeço-lhe.

Um grande abraço.

Pedro.

QUESTIONÁRIO

Para cada questão abaixo assinale, somente, uma das 5 possibilidades de resposta.

1 - Na sua concepção para a efetivação de negociações coletivas é imprescindível a regulamentação da negociação coletiva no serviço público federal?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

2 - Na sua concepção a inserção da Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro é uma variável essencial para o processo de regulamentação da Negociação Coletiva no Serviço Público Federal?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

3 - Na sua concepção a formação de servidores e gestores em cursos voltados para o desenvolvimento da negociação contribuem para efetivação da negociação coletiva no serviço público federal?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

4 - A negociação coletiva pode democratizar as relações de trabalho no Serviço Público Federal?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

5 - A negociação coletiva é um instrumento eficaz de reivindicação salarial?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

6 - A negociação coletiva pode reduzir as disparidades remuneratórias no Serviço Público Federal?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

7 - Você acredita na negociação coletiva como um meio eficiente para solucionar conflitos no Serviço Público Federal?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

8 - A negociação coletiva é um instrumento que diminui o tempo de resolução dos conflitos?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

9 - A negociação coletiva no Serviço Público Federal pode contribuir de forma efetiva na implementação de política pública voltada para a saúde dos Servidores?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

10 - A repartição em que você trabalha tem ofertado e aplicado cursos de capacitação e treinamento adequados as necessidades da instituição?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

11 - A autonomia sindical é condição imprescindível na efetivação da negociação coletiva no setor público?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

12 - As entidades representativas (Sindicatos, Federações, Confederações e Centrais Sindicais) apresentam credibilidade para sua categoria ?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

13 - Atitudes expressadas por gestores, chefias ou representantes sindicais com dose moderada de autoritarismo, são necessárias para manter a disciplina e pode contribuir para o desenvolvimento da cultura de negociação no Serviço Público Federal?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

14 - Na sua concepção a vontade política do gestor em negociar é variável imprescindível para que ocorra negociação coletiva no Serviço Público Federal?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

15 - Na sua concepção a provocação por parte das entidades representativas da categoria (Sindicatos, Federações, Confederações e Centrais Sindicais), apresentando antecipadamente pauta de reivindicações é condição essencial para que possa acontecer negociação coletiva no Serviço Público Federal?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

16 - A greve é instrumento que deve ser utilizado pelos servidores, como meio de forçar os gestores a negociarem suas pautas de reivindicações?

- 1 () Discordo Totalmente
- 2 () Discordo em parte
- 3 () Não concordo e nem discordo.
- 4 () Concordo em parte
- 5 () Concordo totalmente

17 – Este espaço está destinado para algum comentário ou reflexão a respeito do tema:

ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

PRAZO PARA DEVOLUÇÃO: 25/08/2010

Prezado (a) participante,

Sou conculinte do Curso de Especialização em Negociação Coletiva, da Escola de Administração – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), turma SP-3, e estou realizando uma pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), sob a orientação do Professor (a) Mariana Baldi, cujo objetivo é Colaborar para o desenvolvimento da cultura de negociação coletiva no Serviço Público Federal.

A sua participação envolve o preenchimento de um questionário.

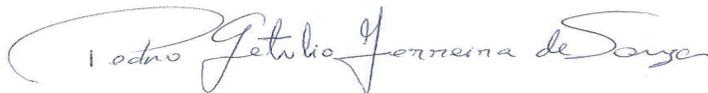
Essa participação neste estudo é voluntária.

Os resultados deste estudo serão publicados, mas seu nome não aparecerá e será mantido o mais rigoroso sigilo através da omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-la. Apesar de que você não terá benefícios diretos em decorrência de sua participação, o provável benefício que lhe advirá por ter tomado parte nesta pesquisa é a consciência de ter contribuído para a compreensão do fenômeno estudado e para produção de conhecimento científico. Se você tiver qualquer pergunta em relação à pesquisa, por favor, telefone para: 11-29830248. Desde já agradecemos sua contribuição no estudo proposto.

Contatos com a coordenação do Curso (51) 33083725.

Atenciosamente,

Pedro Getulio Ferreira de Souza



Assinatura:

São Paulo, 22 de agosto de 2010

Concordo em participar deste estudo

Respondente: _____ Assinatura: _____

Local e data